

オルタナティブデータを活用した個人ベースの賃上げに関する分析

1. 賃上げの動きが定着しつつある。本年の春季労使交渉の賃上げ結果（2026 年 7 月 3 日連合最終集計）によると、定期昇給込みの賃上げ率は 5.01%と 3 年連続で 5 %を上回る高水準となった。物価変動を考慮した労働者全体の平均実質賃金も、2026 年に入り前年比プラス基調で推移している。一方、こうしたマクロの集計データのみでは、労働者の個人ベースまで降りた賃上げ状況を把握することには限界がある。例えば、代表的な賃金の基幹統計である「賃金構造基本調査」では、詳細な属性別にみた賃金のデータが取得できるが、年次の構造調査であり月次の動きは把握できない。また、月次の賃金動向を把握する基幹統計として「毎月勤労統計調査」があるが、事業所ベースの集計データであり、性別や年齢等の個々の労働者の属性別には把握できない。加えて、両統計とも時系列で同じ労働者の給与・賃金の変化を追うことはできず、パネルデータとしての分析は難しい。川口（2018）も、既存の公的統計では、集計サンプルの時点比較の際に、新卒・中途採用者や退職者の流入出に伴うサンプル構成の変化が生じ（以下「構成バイアス」という。）、時点間で継続して働く労働者（以下「継続労働者」という。）の実感に近い給与・賃金の動向を十分に把握できない可能性を指摘している。
2. こうした背景を踏まえ、本稿では、オルタナティブデータである給与計算代行サービスを提供する会社が保有するビッグデータ（以下「給与計算データ」という。）の直近値を用いて、構成バイアスを除いた継続労働者のサンプルを対象とした賃上げの状況を分析した。結果として、①新卒採用者の初任給や中途採用者の入社時給与が上昇し労働市場全体で賃金上昇が定着しつつあること、②個人ベースの賃上げ率は全体の「平均給与の伸び」より高い傾向にあること、さらに、③若い世代ほど定期昇給の影響もあり賃金上昇率が高くなっている可能性があることが明らかとなった。
3. なお、本稿で用いた給与計算データとは、給与計算、勤怠管理、人事情報管理等の業務を代行するサービスを提供する給与計算代行サービス会社が、企業の人事情報を集計するに当たって生成されるデータであり、各企業の各従業員に実際に支払われた給与の情報を得られることから、個人を追跡可能なパネルデータとしての高い有用性を持つ。ただし、顧客企業に偏りがあり、得られるサンプルにも偏りが生じる点に留意が必要である（図表 1）。

図表 1 給与計算データと公的統計の比較

（1）給与計算データと「毎月勤労統計調査」の給与水準及び伸び率の比較¹

区分	データ名	水準（円）	前年同月比（％）
一般労働者	毎月勤労統計調査	340,609	2.4
月給者	給与計算データ	394,534	3.8

¹ 給与計算データ、厚労省「毎月勤労統計調査」（事業所規模 5 人以上、一般労働者）により作成。給与計算データは、月給者の全サンプル（52,014 人、2026 年 4 月分）を用いて算出したものである。水準及び前年同月比（全サンプルの水準の平均値から計算）は、2025 年 1～12 月の平均値。「毎月勤労統計調査」の水準及び前年同月比（一般労働者所定内給与の水準の平均値から計算）は、同様に 2025 年 1～12 月の平均値。

(2) 給与計算データと労働力調査のサンプルの業種別構成比の比較²

業種	給与計算 データ(%)	労働力調査 (%)	差分 (%pt)
農業、林業	0.0	0.7	-0.7
漁業	0.0	0.1	-0.1
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0	0.1	-0.1
建設業	0.0	7.6	-7.6
製造業	29.7	19.5	10.2
電気・ガス・熱供給・水道業	1.2	0.8	0.4
情報通信業	11.8	6.2	5.6
運輸業、郵便業	2.3	6.1	-3.8
卸売業、小売業	16.6	12.2	4.3
金融業、保険業	5.7	3.3	2.4
不動産業、物品賃貸業	6.9	1.8	5.1
学術研究、専門・技術サービス業	11.2	3.9	7.4
宿泊業、飲食サービス業	1.0	2.3	-1.3
生活関連サービス業、娯楽業	4.3	2.0	2.3
教育、学習支援業	0.9	5.4	-4.5
医療、福祉	2.3	15.2	-12.9
複合サービス事業	0.0	0.8	-0.8
サービス業（他に分類されないもの）	6.2	5.8	0.4
公務（他に分類されるものを除く）	0.0	5.5	-5.5
分類不能の産業	0.0	1.0	-1.0

- 例えば、本稿の分析対象とする正規雇用の月給制のサンプル（以下「月給者」という。）は、約7割弱が従業員数1,000人以上の企業で働いており、給与水準が「毎月勤労統計調査」と比べて高い。また、月給者の業種別構成比をみると、「労働力調査」と比べて「製造業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「情報通信業」が相対的に多く、「医療、福祉」、「建設業」は相対的に少ないといった特徴がある。
- 本稿では、給与計算データを用い、男女別、年齢別に、春闘の結果が反映され始めた各年5月時点の月給者の所定内給与³（以下「給与」という。）の動向をみていく。その際、新卒・中途採用者や退職者の流入出を含む、集計した各時点に在籍する全ての労働者のサンプル（以下「全体サンプル」という。）⁴と、新卒・中途採用者や退職者の流入出を含まない、集計対象となる2時点の両方に在籍する労働者に限定したサンプル（以下「継続労働者サンプル」という。）の2種類のサンプルを比較する⁵。後者は前者に生じ得る構成バイアスの影響を除いたサンプルとなる。
- はじめに、男女別にみた平均給与の伸び率（前年同期比）を比較すると、2024年、2025年と継続労働者サンプルの伸び率は全体サンプルのそれを上回る傾向にあったが、2026年については、男性給与は両サンプルで同じ伸び率となり、女性給与は伸び率が逆転する結果となった（図表2（1）（2））。両サンプルの違いが構成バイアスの有無であることを思い起こせば、例えば、女性給与の両サンプルの伸び率が2026年に逆転したことは、新規雇用や退職といった労働移動が起こり、より給与水準の高

² 給与計算データ、総務省「労働力調査（基本集計）」（年次値の最新年は2025年）により作成。労働力調査は「正規の職員・従業員」の項目を用いている。

³ 厳密には、ペイロール社データの「時間外基準額」として集計されるデータを用いるが、「時間外基準額」は、基本給および毎月固定的に支払われる地域手当や役職手当等を含み、「毎月勤労統計調査」の所定内給与とおおむね対応する概念であるため、便宜上本稿では「所定内給与」として議論を進めることとする。

⁴ 対象は、データ利用の同意があった企業等の月給者で、サンプルサイズは50,553人（2026年5月分）。

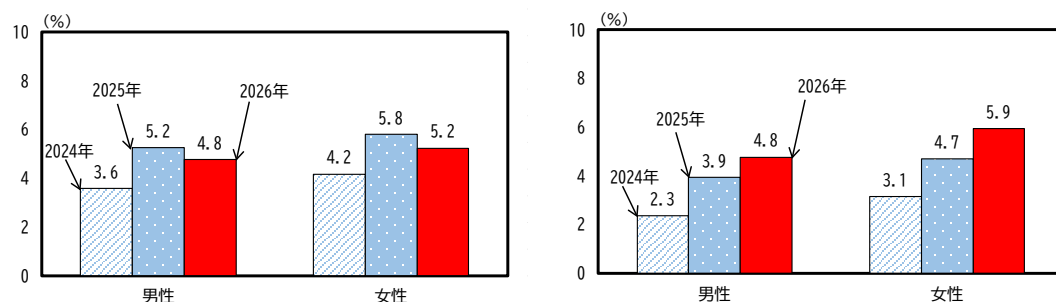
⁵ 対象は、脚注3と同様で、サンプルサイズは45,118人（2026年5月分）。

い労働者が流入した結果、女性の平均給与の伸び率はより高まるようになったと解釈することができる。男性給与についても、逆転こそしていないものの、同率まで全体サンプルの伸び率が高まっており、労働市場の新陳代謝は少なくとも平均給与を押し下げる方向に寄与することはなくなったと理解することができる。そこで、全体サンプルにのみ含まれる新卒採用者や中途採用者（すなわち「継続労働者」に該当しない労働者）の初任給や入社時給与の伸びを所定内給与でみると、男女とも特に2026年に大きく増加したことが分かる⁶（図表3）。

7. 春季労使交渉による賃上げは、基本的には、既に雇用されている労働者を対象とした賃上げであり、本稿における継続労働者サンプルの賃金上昇に近い。この点に鑑みると、5%を上回る高い賃上げ率が始まった最初の2年間（2024年、2025年）は、予期したとおり、継続労働者サンプルの給与上昇率は全体サンプルのそれを上回ったが、2026年についてはそれが同率又は逆転されたことの背景として、高い賃上げが3年目に入り、賃金上昇の裾野が中途採用を含む新規採用にも広がってきた可能性、また、より賃金の高い職場に転職しやすい労働市場環境になってきた可能性が指摘できよう。
8. また、労働者の賃金上昇率の実感を探るため、継続労働者サンプルについて、「平均給与の伸び」ではなく、個人ベースの「給与の伸びの平均」を男女別に時系列で比較すると、2024年～2026年の全ての年において、「給与の伸びの平均」は「平均給与の伸び」を上回っていることが分かり⁷、労働者一人ひとりが実感した給与上昇率は高かった可能性がある（図表2（1）（3））。特に、2025年を筆頭に、女性労働者のかい離幅が大きく、個々の女性労働者にとっては、男性よりも高い所得上昇率を実感した労働者は多い可能性が考えられる。

図表2 月給者の所定内給与の伸び⁸（男女別）

（1）平均値の前年同期比（継続労働者）（2）平均値の前年同期比（全体サンプル）

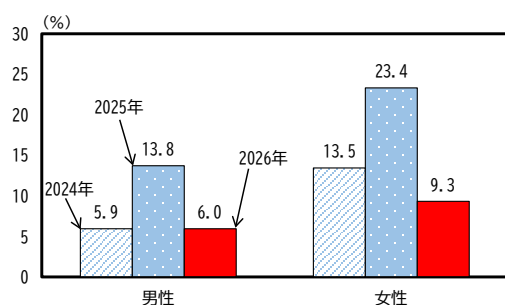


⁶ 本分析における新卒・中途採用者について、例えば、2026年の値は、2025年5月と2026年5月時点を比較し、2025年5月時点で在籍せず、2026年5月時点のみに在籍するサンプルのみを集計し、2026年5月の新卒・中途採用者とした上でその平均給与を算出している。なお、サンプルは2026年5月時点で月給者であり、かつ給与額が0以下を外れ値として除いている。そのため、例えば、2025年10月に中途入社したサンプルについても、上記の定義に該当するため、2026年5月時点の新卒・中途採用者として一括でカウントされる点には留意が必要である。

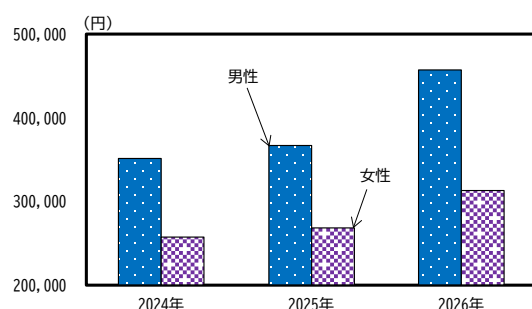
⁷ 「平均値の前年同期比（平均給与の伸び）」は、 $t-1$ 年 m 月と t 年 m 月に在籍したサンプルにおいて、 $t-1$ 年 m 月と t 年 m 月のそれぞれでサンプルの給与の平均値を算出し、その前年同期比を求めたものである。一方、「前年同期比の平均値（給与の伸びの平均）」は、 $t-1$ 年 m 月と t 年 m 月に在籍したサンプルにおいて、各サンプルの $t-1$ 年 m 月と t 年 m 月の給与から前年同期比を算出し、その前年同期比の平均値を求めたものである。

⁸ なお、すべての図において男性給与に比べて女性給与の伸び率が上回っており、この背景には一般的に男性給与と比べて女性給与の水準が低いことにある。例えば、内閣府（2022）では、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、労働政策研究・研修機構労働統計データ検索システムにより、一般労働者の男女別・年齢別にみた時給の動向を分析しており、1990年から2020年にかけていずれの年齢においても女性の時給の水準は一貫して男性の時給より低いことが示されている。

(3) 前年同期比の平均値（継続労働者）



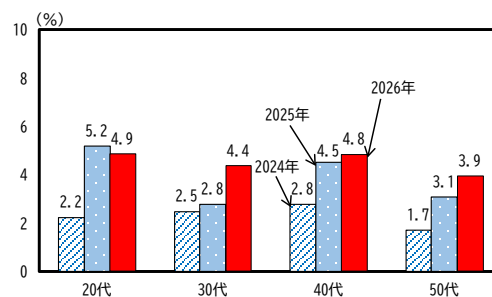
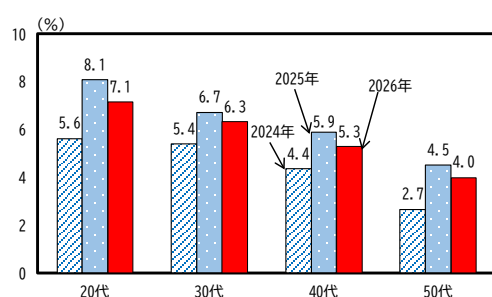
図表3 新卒・中途採用者の給与水準（男女別）



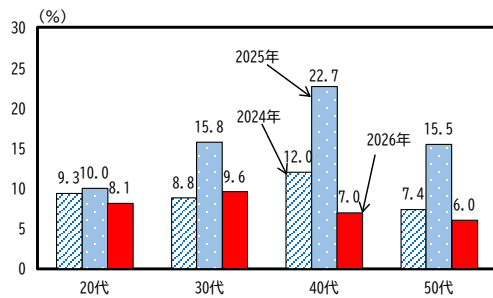
9. 次に、年齢別にみた給与の平均値の前年同期比を比較すると、新卒採用に加えて転職や退職が多く労働移動が活発である20代、30代の若い年代ほど、継続労働者サンプルの伸びが全体サンプルの伸びを上回っており、この傾向は2026年になっても変わっていない（図表4（1）（2））。若い世代により定期昇給も含めた厚い賃上げが行われ、その結果、若い世代ほど継続雇用者の賃金上昇率が高くなりやすい傾向にあることが示唆される。また、「給与の伸びの平均」である継続労働者サンプルの個人ベースの給与の前年同期比の平均値をみると、いずれの年代およびいずれの調査年も「平均給与の伸び」を上回っており、労働者一人ひとりが実感した給与上昇率は、マクロ統計で見ると高かった可能性がある（図表4（1）（3））。

図表4 月給者の所定内給与の伸び（年齢別）

（1）平均値の前年同期比（継続労働者）（2）平均値の前年同期比（全体サンプル）



(3) 前年同期比の平均値（継続労働者）



10. 以上の分析から、近年の賃上げの動きの中で、新卒・中途採用者を含む労働市場全体で賃金上昇が定着しつつあり、特に若い世代ほど賃金上昇率が高くなる傾向にあること、また、労働者一人ひとりが実感した給与上昇率は、マクロ統計で見るよりも高かった可能性があることが示唆された。給与計算データのサンプルに一定の偏りがある点や、本分析は名目値の分析である点、税や社会保険料負担の影響は加味していない点には留意が必要であるものの、既存の公的統計のみでは個々の労働者の給与・賃金の動向把握に限界がある中で、オルタナティブデータを用いて給与・賃金の実態を多角的に分析する意義は大きい。今後も、多様なデータの活用を通じ、当該分野における分析と議論が一層深化することが期待される。

担当：

内閣府 政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）付事務官 酒井 遼

直通：03-6257-1572

本レポートの内容や意見は執筆者個人のものであり、必ずしも内閣府の見解を示すものではない。

（参考文献）

石川 廉郷、岩上 順子、田中 吾朗、酒井 遼、酒巻 哲朗（2026）「給与計算代行サービスデータを活用した給与・賃金に関する分析」経済財政分析ディスカッション・ペーパー、DP/26-7、内閣府

川口大司（2018）「賃金は上がっていないのか？ーパネルデータを用いた構成バイアスの除去」リクルートワークス研究所『全国就業実態パネル調査 日本の働き方を考える 2018』Vol. 9.

都竹 直樹、岩上 順子、栗山 博雅（2024）「給与計算代行サービスデータの活用検討」経済財政分析ディスカッション・ペーパー、DP/24-2、内閣府

内閣府（2022）「令和4年度 年次経済財政報告」

内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2026）「2025 年度日本経済レポート」

日本労働組合総連合会（2026）「2026 春季生活闘争 第7回（最終）回答集計結果について」（2026 年 7 月 3 日公表）